العنوان:	تنمية قيادات العمل التطوعي
المصدر:	التنمية الإدارية - مصر
المؤلف الرئيسي:	فرغلي، فوزي محمود
المجلد/العدد:	س 22, ع 89
محكمة:	لا
التاريخ الميلادي:	2000
الشهر:	أكتوبر
الصفحات:	47
رقم MD:	94655
نوع المحتوى:	بحوث ومقالات
قواعد المعلومات:	EcoLink
مواضيع:	المنظمات غير الحكومية، التدريب الإداري، المتطوعون، الأعمال الخيرية، الأعمال التطوعية، قيادات العمل التطوعي، منظمات المجتمع المدني، الخدمة الاجتماعية، التنمية الاجتماعية، الأخلاق المهنية، التوعية الإعلامية، الأحوال الاجتماعية، مصر
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/94655



تنمية قيادات العمل التطوعى

بقلم:

فوزى محمود فرغلى

عندما نتكلم عن التطوع والمتطوعين فى المنظمات غير الحكومية نجد أن الغالبية العظمى من الناس يعتقدون أن المتطوعين ليسوا سوى مجموعة من الاشخاص لديهم مهارات وخبرات معينة تستخدم لأداء واجب اجتماعى عن طواعية واختيار، وبدون انتظار مقابل من أى نوع ولا يكاد يذكر أحد شيئاً عن أهمية توصيف وتحديد مهام ودور المتطوع، وضرورة وجود نوع من الإشراف والمتابعة والتقويم لضمان نجاح المتطوع فى مهامه التطوعية من ناحية ونجاح الجمعية فى تحقيق الاستفادة القصوى من جهوده التطوعية.

ونتيجة لما حققه المتطوعون من نجاح فى المهام التى أسندت اليهم أصبحوا يلعبون دوراً كبيراً فى شتى الميادين من خلال الجمعيات الأهلية، حيث يرجع الفضل إليهم فى تنفيذ العديد من الأنشطة قبل أن تتبناها الاجهزة الحكومية أو قد يصعب على هذه الأجهزة تنفيذها.

واستثماراً لهذا النجاح ومن أجل تحقيق المزيد منه، لابد لنا كمسئولين كشفيين الاهتمام بهؤلاء المتطوعين وإعادة النظر فى النظام السائد فى جمعياتنا الكشفية تجاههم حيث يتم تكليفهم بمهام دونما مراعاة أى معايير اللهم اعتبارات الصداقة أو القرابة أكثر مما إذا كان هذا الشخص أصلاً صالحاً للقيام بهذه المهام أم لا.. والمثال الصارخ لهذا هو إتمام التعيين أولا، ثم نقوم بالبحث عن المهمة التى تسند للمتطوع ثانيا: فتكون النتيجة الطبيعية لهذا حدوث تضارب بين الشخص والمهمة مما يعد خروجا عن القواعد المتعارف عليها.

لذلك يكون من الأهمية بمكان إدراك المنظمة أو الهيئة الكشفية لهذه المشكلة وتجنبها واتباع أسلوب علمى ومنطقى يعتمد على وضع قائمة بالمهام المطلوب شغلها لتحقيق الاهداف والأغراض الموضوعة.. وهذا هو ما نطلق عليه التوصيف وهو يعد خطوة مهمة فى طريق الوصول إلى الأهداف حيث يتم توصيف المهمة كتابة وبيان ما سيقوم به شاغل المهمة، وكيف سيقوم بها، وتحت أى ظروف سيؤديها.. هذه المعلومات تستخدم بالطبع فى تحديد عناصر المهمة وقائمة المعارف والمهارات والاتجاهات المطلوبة لحسن القيام بهذه المهمة.

وينبغى أن يبدأ توصيف المهمة فى المرحلة الأولى أى قبل عملية تكليف القائد بالمهمة والاتفاق معه، ومن المهم أن يكون واضحا فى أذهاننا طبيعة المهمة وما تتضمنه من مسئوليات ومستويات متوقعة للأداء بعد ذلك تاتى الخطوة التالية وهى تحديد متطلبات المهمة، والمقصود بذلك نوع المعرفة والمهارات والاتجاهات والكفاءات التى ينبغى أن تتوفر فى الشخص الذى سيقوم بالمهمة لضمان ادائها على أكمل وجه واضعين فى اعتبارنا أن هناك بعض المهام تتطلب مؤهلات خاصة.

ولكى يكون هذا التوصيف محددا ودقيقا يجب أن يصف العمل والواجبات بشكل واضح ومحدد مع توخى الدقة عند وضع الأهداف بحيث تكون واضحة، وتصف مستويات السلوك الذى يساعد الشخص على معرفة الأداء المرضى، ويعكس بالتالى كيفية الحكم على مستوى أدائه فى كل الأوقات، كما يجب من حين لآخر مراجعة توصيف المهمة لكى نتأكد من وفائه بالمتطلبات الأساسية على أن تكون مراجعة توصيف المهمة بشكل سنوى، وهذا للتأكد من أن محتوى هذا التوصيف لازال يتميز بالصلاحية والمرونة ويعكس الموقف الحالى والمتوقع فى المستقبل.

كذلك يكون من الضرورى للجمعيات الكشفية أن تبرز دائما جوانب التطوع الإيجابية والتقليل بقدر الإمكان من المعوقات التى تعترض سبيله، وإيجاد وسائل لتشجيع وتنمية روح العمل التطوعى من خلال الاهتمام بعقد دورات تدريبية وتأهيلية بصفة دورية للمتطوعين، للتعريف بفلسفة الجمعية واهدافها لضمان تمحور عملهم حول الأهداف الموضوعة.

وإذا كنا بينا أهمية التوصيف فى العمل التطوعى فكذلك المتابعة لا تقل أهمية عنه على أن تكون قبل واثناء وبعد عملهم لضمان السير وفق السياسة الموضوعة مع مراعاة أن يكون ذلك فى إطار من الديمقراطية فى صنع واتخاذ القرار.

وطالما أن للمتطوعين هذه الأهمية فعلى الجمعيات أن تزيل العقبات من أمام المتطوعين وأن توفر لهم الأدوات اللازمة لاداء عملهم، وتنمية العلاقة الطيبة بين المتطوعين والمعينين.

ولكى نضمن إقبال المتطوعين، لابد من تكوين رأى عام فى المجتمع حول حركة التطوع كحركة قومية ضرورية وذلك من خلال بيان أهمية التطوع والتدليل على ذلك بما ورد فى الكتب السماوية وعمل برامج اعلامية للتوعية وبيان ما يلعبه التطوع فى كثير من الميادين، وفى هذا المجال يمكن إبراز النماذج الناجحة والصور المشرقة للعمل التطوعى أمام المجتمع والإشادة بدور المتطوعين فى كل المناسبات وتقدير ما يبذلونه من جهد داخل الجمعية او الهيئة، ولا بأس من وضع نظام للحوافز الادبية (سلم للترقى) ومعنوية، مثل (شهادات التقدير) وتنظيم يوم سنوى مفتوح لتكريم المتطوعين يدعى إليه أسر المتطوعين وبعض القيادات والمسئولين فى المجتمع، حتى يشعر المتطوع بأهميته وبنجاحه فى عمله مما يمنحه المزيد من الطاقة لبذل جهد أكثر وتحقيق نجاح أكبر وهو بهذا يشبع رغبته فى الانتماء وتحقيق ذاته.